

基本的な考え方

裁判官の資質・能力を高め、かつ、国民の裁判官に対する信頼を高めるとの観点から、制度全体を通じて人事評価の透明性・客観性を確保するために、裁判官の人事評価制度を整備。

実施状況

最高裁判所一般規則制定諮問委員会の答申を得て、「裁判官の人事評価に関する規則」を制定。平成16年4月から施行。

裁判官の新しい人事評価制度の概要

○ 人事評価の実施

裁判官の公正な人事の基礎とするとともに、裁判官の能力の主体的な向上に資するために、判事、判事補、簡裁判事について、人事評価を毎年実施

○ 評価権者等

所属裁判所の長（地家裁所長の行った人事評価については、高裁長官が調整及び補充）

○ 評価の基準等

- ・ 事件処理の能力、部等を適切に運営する能力、裁判官として職務を行う上で必要な一般的資質・能力の評価項目について実施
- ・ 各評価項目について、評価する際の視点を明確化し、それを踏まえ、文章式で記述する方法を基本

○ 具体的な手続

評価情報の把握

- 裁判官の独立性に配慮しつつ、多面的、多角的に情報を把握
- 裁判所外部からの情報についても配慮
 - ・ 窓口は総務課。原則として氏名、連絡先及び具体的な相対事実の記載が必要
 - ・ 裁判官の独立への影響が懸念される情報は不可

裁判官から担当職務の状況に関する書面の提出

評価権者との面談

評価権者の評価

高裁長官による調整及び補充

評価書の開示(申出に対し)

不服がある場合の手続

- 1 評価書の記載内容に関する不服の申出
- 2 評価権者は調査を行い、必要に応じて評価書の記載内容を修正
- 3 高裁長官は、評価権者による修正等について調整及び補充
- 4 評価権者が結果を通知

人事評価に関する書面の保管

評価書、裁判官から提出された担当職務の状況に関する書面のほか、不服がある場合の手続を経た場合には、不服の理由を記載した書面を一体として保管